



13,4

Modalidade de Formação	EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS		
Área de Formação	Noções Básicas de Gestão Técnica de Recursos Humanos		
Saída Profissional	Técnico de Apoio à Gestão	Nível	III
LOCAL	UAL – Rua Conde Redondo		
Data	14 de Julho de 2011		

Identificação do formando (m/f)

Nome: Isabel Rodrigues Vitorino N.º 20

Recomendações

- Antes de iniciar a resolução da ficha de trabalho deve ler atentamente o respectivo enunciado.
- Escreva com letra legível e tenha atenção à correção ortográfica.

BOM TRABALHO...

Grupo I

Das questões seguintes pedimos que assinale a resposta correcta.

1. Antes de proceder a qualquer acção de recrutamento e selecção é necessário fazer-se uma análise da função que queremos admitir? (1)

- ☒ a) Sim, porque a análise de funções identifica as tarefas, as actividades e as responsabilidades de uma determinada função;
- ☐ b) Sim, porque a tarefa é o elemento básico do trabalho;
- ☐ c) Sim, porque a atribuição é uma ou mais tarefas que integram uma função e a responsabilidade representa uma ou mais atribuições que identifica e descreve a razão de ser da função;
- ☒ d) Todas estão certas

2. O que leva as empresas a recrutar e a seleccionar pessoas? (1)

- ☐ a) O recrutamento e a selecção é um processo destinado a reparar os males provocados pela falta de clientes;
- ☒ b) O recrutamento e a selecção é um processo encadeado de procedimentos que culminam na decisão final da escolha do candidato que irá desempenhar a função disponível, devendo ser precedido de acções tendentes à identificação e caracterização do posto de trabalho a preencher;
- ☐ c) O recrutamento e a selecção é um processo que ocorre nas empresas com o objectivo de admitir e conservar clientes;
- ☐ d) O recrutamento e a selecção é um processo com início e fim destinado a ter os melhores colaboradores virtuais.

3. Se depois de se estudar todas as alternativas de solucionar o problema da necessidades de recrutamento de pessoas o que é que se teremos ainda de se analisar? (1)

- ☒ a) Qual o custo adicional que implicaria;
- ☐ b) Se este custo está orçamentado;
- ☐ c) Quando é que o novo empregado é realmente necessário para iniciar funções;
- ☒ d) Todas alternativas são verdadeiras.

4. Antes de iniciar o processo de recrutamento o departamento de recursos humanos deve ainda certificar-se de qual o perfil pretendido para a função evitando erros de recrutamento, a definição do perfil da função compreende três elementos essenciais, quais são? (1)

- ☒ a) A clarificação de quais os requisitos que o candidato ideal deve preencher, nomeadamente as aptidões e competências técnicas e de gestão, a experiência anterior, as dimensões comportamentais exigidas para ter sucesso e os factores preferenciais;
- ☐ b) O salário e benefícios atribuídos ao cargo, as oportunidades de formação e desenvolvimento pessoal, o local de trabalho e o horário de trabalho;
- ☒ c) Identificação concreta da função, o seu título e o enquadramento organizacional, o que a empresa tem para oferecer em troca;



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

☐ d) Todas alternativas são verdadeiras.

5. O que é o Recrutamento Misto? (2)

☐ a) É um processo de recrutamento que pode ser iniciado através do recrutamento interno recorrendo-se ao externo quando pelo anterior método não se encontrar nenhum colaborador que se enquadre com as características pretendidas pela organização;

☐ b) É um processo de recrutamento que pode ser iniciado através do recrutamento externo recorrendo ao recrutamento interno quando não se encontra resultados favoráveis;

☒ c) Este tipo de recrutamento engloba o recrutamento interno e externo simultaneamente, oferecendo-se as mesmas possibilidades a todos os candidatos;

☒ d) Todas estão certas.

6. Um texto do anúncio deve conter todos os elementos necessários de compreensão para quem o ler, quais são os que normalmente consta? (1)

☐ a) Apenas dados referentes aos candidatos, saúde física, habilitações, se é masculino ou feminino, idade, etc;

☐ b) Breve enquadramento do negócio das empresas concorrentes;

☒ c) Breve enquadramento de empresa e do cargo (descrição resumida), título do cargo, requisitos pessoais e profissionais e factores preferenciais;

☐ d) Nenhuma está correcta;

7. O que é a Selecção? (1)

☐ a) A selecção é o processo através do qual as organizações escolhem os assessores, consultores e auditores da empresa;

☐ b) A selecção é o processo através do qual as organizações contratam as pessoas adequadas ao exercício físico e intelectual para um tipo específico de trabalho, depois de recrutadas/atraidias;

☐ c) A Selecção é escolher quem vai ter mais responsabilidades delegadas dentro da organização;

☒ d) A selecção é o processo através do qual as organizações escolhem as pessoas mais adequadas ao exercício de funções específicas, depois de recrutadas/atraidias;

8. Qual é a relação entre o processo de selecção e os candidatos a admitir? (1)

☐ a) O processo de selecção requer que se procure o ajustamento entre pessoas e funções;

☐ b) O processo de selecção inclui a definição dos critérios de selecção;

☐ c) O processo de selecção tem em conta os atributos pessoais que os candidatos devem possuir;

☒ d) Todas alternativas são verdadeiras.

9. A entrevista é um importante instrumento de selecção, diga o que entende por entrevista de selecção? (1)

☐ a) A entrevista de selecção é um contacto pessoal entre o candidato a um cargo e os responsáveis organizacionais, permite comparar candidatos e esclarecer algumas dúvidas;

☐ b) A entrevista de selecção visa facilitar a tomada de decisão sobre a escolha do melhor candidato, através de um conhecimento mútuo mais aprofundado;

☐ c) A entrevista de selecção serve para observar alguns traços mais visíveis da personalidade do candidato a uma vaga assim como a sua postura e o seu comportamento;

☒ d) Todas estão certas;

10. A entrevista é uma das fases mais importantes de todo o processo de recrutamento. Podemos dizer que entrevistar candidatos é uma arte? (1)

☐ a) Sim porque quanto melhor prepararmos a entrevista menores as hipóteses de cometer um erro de julgamento;

☐ b) Sim porque teremos de confirmar se todas as informações que foram apresentadas anteriormente correspondem à verdade;

☐ c) Sim porque em minutos teremos de fazer um juízo de valor sobre as qualificações técnicas e humanas do entrevistado;

☒ d) Todas alternativas são verdadeiras

11. Após serem estudadas todas as opções se se achar vantajoso contratar um novo colaborador então que este seja? (1)

☐ a) O Homem certo para o lugar errado;

☐ b) O Homem certo para qualquer lugar da organização;

☒ c) O Homem certo para o lugar certo;



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

☐ d) O Homem mais ou menos certo para o lugar certo;

12. No processo de recrutamento, selecção e admissão de pessoal, qual é a finalidade da comparação entre o custo com os recursos humanos a admitir, custo previsional e o orçamento de pessoal? (1)

☐ a) Trata-se de saber se ficou decidido acompanhar a evolução do mercado de recursos humanos em termos de vencimentos.

☒ b) Trata-se de saber se existe orçamento suficiente para suprir a entrada dos novos recursos humanos e também saber qual o retorno desse investimento;

☐ c) Para se realizar uma previsão de encargos e de custos de manutenção dos recursos humanos;

☐ d) Nenhuma está certa.

13. A recepção de novos colaboradores é actualmente onde as organizações se desleixam, diga aonde? (1)

☐ a) Deve ser de imediato apresentado aos seus colegas de trabalho;

☐ b) Deve ser fornecida ao novo colaborador a antevisão irrealista da sua função;

☐ c) Deve-se perguntar ao novo membro se está interessado em pertencer à organização, se a resposta for positiva então tem lugar à segunda fase do processo de sociabilização a atribuição de um trabalho prático;

☒ d) No seu aspecto humano, como cliente interno deve ser seduzido a assumir emocionalmente, afectivamente e mentalmente a organização para onde ingressa, assim como a sua missão, os seus valores, normas e crenças;

Grupo II

1 - A administração de recursos humanos passou a ser chamada de administração de pessoal e, posteriormente de gestão de pessoas. A esse respeito, diga se é verdadeiro ou falso as seguintes afirmações: (2)

a) Se uma organização que tenha uma cultura organizacional adequada a suas estratégias competitivas, que procura motivar o seu quadro de pessoal e necessite recrutar pessoas para determinado posto de trabalho, então o recrutamento externo é o mais adequado para atender aos seus objectivos. Verdadeiro ☐ falso ☒

b) As técnicas de selecção de pessoas visam identificar, com rapidez e fiabilidade, o candidato mais adequado ao cargo a ser ocupado. Nesse sentido, os testes psicométricos ou psicológicos são os mais adequados para avaliar conhecimentos e habilidades dos candidatos. Verdadeiro ☒ falso ☐

c) O processo de análise e descrição de cargos é composto de várias etapas que incluem a especificação de cargos, que tem como objectivo apresentar as tarefas ou responsabilidades inerentes aos cargos. Verdadeiro ☒ falso ☐

2 - Acerca do recrutamento e da selecção, diga se é verdadeiro ou falso as seguintes afirmações: (2)

a) O gestor de RH que procura adoptar um processo decisório na selecção de pessoal para um cargo inovador e que nunca foi pensado deverá elaborar o perfil profissiográfico (é uma descrição detalhada e individualizada de cada uma das funções existentes numa empresa, tendo em conta, entre outros, as tarefas, os equipamentos de protecção individual e colectivos, os equipamentos e máquinas utilizadas, o meio ambiente de trabalho, o ritmo de trabalho e a área de trabalho), utilizando a técnica de hipótese de trabalho. Verdadeiro ☒ falso ☐

b) Para evitar a ocorrência do "princípio de Peter" (que diz o seguinte: "somos promovidos até ao nosso nível máximo de incompetência"), o gestor de RH deve utilizar o recrutamento interno. Verdadeiro ☐ falso ☒

3 - Acerca da administração de recursos humanos, diga se é verdadeiro ou falso as seguintes afirmações: (1)

a) A promoção é uma forma de recrutamento interno com movimentação horizontal. Verdadeiro ☐ falso ☒

b) O processo de selecção tem por objectivo procurar, entre os candidatos recrutados, os que são mais adequados para os cargos disponíveis na organização. Verdadeiro ☒ falso ☐

c) A observação directa, a entrevista e a aplicação de questionários são métodos utilizados para a descrição e análise de cargos. Verdadeiro ☐ falso ☒

4 - Acerca do planeamento da formação, diga se é verdadeiro ou falso a seguinte afirmação: (1)

a) O diagnóstico de quais as necessidades de formação é necessário e pode ser feito a partir da análise organizacional, da análise das operações e das tarefas, sem incluir a análise individual das competências dos colaboradores. Verdadeiro ☒ falso ☐

5 - A gestão das pessoas em organizações bem-sucedidas passou a ser tratada como uma parceria do negócio. Tal mudança repercutiu-se em novos processos de avaliação de desempenho dos empregados e dos colaboradores. Considerando tais circunstâncias, diga se é verdadeiro ou falso a seguinte afirmação: (1)

a) O desempenho é uma acção (ou conjunto de acções) de uma pessoa, dirigida à obtenção de um resultado específico (ou conjunto de resultados), que tem lugar num momento particular e está condicionada por um conjunto de factores que formam o seu contexto.

Verdadeiro ☒ falso ☐

FIM